



Article info

Type of article:

Scientific information paper

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.175-182>

***Corresponding author:**

Email address:

trang.vientriet@gmail.com

Received: 15/01/2026

Received in Revised Form:
24/02/2026

Accepted: 05/03/2026

Development of high-quality human resources in Vietnam in the new era: Theory, practice, and policy-oriented solutions

Hoang Thu Trang^{1*}, Le Thi Hong²

¹Institute of Philosophy, Ho Chi Minh National Academy of Politics, Hanoi, Vietnam.

²Department of Fundamental Theoretical Studies, Dien Bien Provincial Political School, Vietnam.

Abstract: Human resources have always been the central factor in every socio-economic development strategy. In particular, in the context of the Fourth Industrial Revolution, digital transformation, globalization, and increasingly deep and comprehensive international integration, the quality of human resources has become a key indicator of national competitiveness and a decisive factor in the success or failure of each country's development process. Therefore, investing in the development of high-quality human resources is of paramount importance, especially for developing countries like Vietnam. This article focuses on analyzing and clarifying several theoretical and practical issues related to the development of high-quality human resources in Vietnam today, thereby proposing a number of policy-oriented solutions to further develop high-quality human resources to meet the requirements of national development in the new era.

Keywords: Human resources, high-quality human resources, the new era, human capital, labor productivity.



Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam trong kỷ nguyên mới: Lý luận, thực tiễn và giải pháp định hướng

Thông tin bài viết

Dạng bài viết:

Bài báo thông tin khoa học

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.175-182>

*Tác giả liên hệ:

Địa chỉ Email:

trang.vientriet@gmail.com

Ngày nộp bài: 15/01/2026

Ngày nộp bài sửa: 24/02/2026

Ngày chấp nhận: 05/03/2026

Hoàng Thu Trang^{1*}, Lê Thị Hồng²

¹Viện Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, Việt Nam

²Khoa Lý luận cơ sở, Trường Chính trị tỉnh Điện Biên, Việt Nam

Tóm tắt: Nguồn nhân lực luôn là yếu tố trung tâm trong mọi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Đặc biệt, trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, toàn diện như hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực càng trở thành thước đo năng lực cạnh tranh quốc gia, đồng thời cũng quyết định sự thành bại trong quá trình phát triển của mỗi nước. Chính bởi thế, đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) trở thành vấn đề hết sức quan trọng nhất là đối với các nước đang phát triển như Việt Nam. Bài viết tập trung phân tích, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn phát triển NNLCLC ở Việt Nam hiện nay, từ đó đề xuất một số giải pháp định hướng tiếp tục phát triển NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, kỷ nguyên mới, vốn nhân lực, năng suất lao động.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự phát triển của kinh tế tri thức dưới tác động mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, đối với Việt Nam cũng như bất kỳ quốc gia nào trên thế giới, NNLCLC đã và đang trở thành nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh, sức mạnh và khả năng phát triển nhanh, bền vững của quốc gia. Nhận thức rõ tầm quan trọng của vấn đề, thời kỳ đổi mới, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã đưa ra nhiều chủ trương, chính sách phát triển NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Đại hội XIII, XIV của Đảng đều xác định phát triển nguồn nhân lực nhất là NNLCLC là một trong những đột phá chiến lược đưa đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới. Đặc biệt trong bối cảnh đất nước bước vào kỷ nguyên mới - "kỷ nguyên phát triển, kỷ nguyên giàu mạnh, kỷ nguyên thịnh vượng dưới sự lãnh đạo,

cầm quyền của Đảng Cộng sản, xây dựng thành công nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa, dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh" [1] như Tổng Bí thư Tô Lâm đã nêu rõ lại càng đặt ra yêu cầu cấp bách về phát triển NNLCLC.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phát triển NNLCLC trong kỷ nguyên mới được xác định là khâu đột phá trong chiến lược phát triển đất nước. Do đó, bài nghiên cứu tập trung vào một số phương pháp cụ thể để làm rõ tính lý luận, thực tiễn và từ đó định hướng một số giải pháp góp phần đưa chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hội nhập được với thế giới. Theo đó: Phương pháp phân tích - tổng hợp được sử dụng để làm rõ quan điểm, chủ trương của Đảng về phát triển NNLCLC. Phương pháp thống kê được dùng để khai thác dữ liệu thứ cấp từ các báo cáo chính thức, công trình nghiên cứu, kết quả điều

tra... nhằm đánh giá thực tiễn phát triển>NNLCLC ở Việt Nam hiện nay. Phương pháp đối chiếu - so sánh được vận dụng nhằm so sánh thực trạng và xu hướng phát triển>NNLCLC của Việt Nam với một số quốc gia trong khu vực và trên thế giới; đồng thời đối chiếu giữa các giai đoạn phát triển khác nhau ở nước ta để làm rõ những điểm mạnh, điểm yếu và các khoảng cách cần thu hẹp, từ đó tạo cơ sở nhằm đề xuất những giải pháp định hướng.

3. Kết quả nghiên cứu - thảo luận

3.1. Nguồn nhân lực và quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam

Nguồn nhân lực - khái niệm được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau chẳng hạn như góc độ: kinh tế - lao động; góc độ quản trị nhân sự và phát triển nguồn nhân lực; góc độ phát triển con người... Ở mỗi góc độ tiếp cận, quan niệm về nguồn nhân lực cũng có những điểm khác nhau nhất định. Tuy nhiên, nhìn chung có thể hiểu: nguồn nhân lực là tất cả những người trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia lao động của một quốc gia, gồm thể lực (sức khỏe cả về mặt thể chất và tinh thần) trí lực (năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ...) và tâm lực (thái độ, tác phong lao động, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật lao động, đạo đức nghề nghiệp, khả năng linh hoạt, sáng tạo trong lao động...). Từ cách tiếp cận về nguồn nhân lực như vậy có thể hiểu>NNLCLC là khái niệm dùng để chỉ người lao động có sức khỏe thể chất, tinh thần tốt; có năng lực, kỹ năng lao động giỏi, trình độ chuyên môn, khoa học - kỹ thuật cao...; có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, ý thức kỷ luật tốt, tinh thần, trách nhiệm cao, khả năng linh hoạt, sáng tạo, thích ứng nhanh trong lao động...

Như vậy, một cách gọn nhất có thể thấy>NNLCLC là bộ phận ưu tú nhất của nguồn nhân lực, hội tụ trình độ, năng lực và phẩm chất vượt trội, có khả năng đáp ứng yêu cầu cao, phức tạp của công việc, tạo ra năng suất, hiệu quả lao động cao đóng góp quan trọng cho sự tăng trưởng và phát triển nhanh, bền vững của nền kinh tế. Trên

cơ sở đó, Đảng Cộng sản Việt Nam đã đưa ra nhiều chủ trương đúng đắn để phát triển nguồn nhân lực,>NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội với nhiều mục tiêu và nhiệm vụ đặt ra. Từ Đại hội lần thứ XI, vấn đề phát triển>NNLCLC được Đảng ta đặc biệt nhấn mạnh với quan điểm: Phát triển>NNLCLC là “một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước” [2]. Đây là bước tiến trong nhận thức của Đảng ta về vai trò vô cùng quan trọng của>NNLCLC.

Đại hội lần thứ XIII tiếp tục đánh dấu sự phát triển trong tư duy, nhận thức của Đảng khi Đảng ta xác định rõ một trong những đột phá chiến lược để đưa đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới chính là: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là>NNLCLC... tạo bước chuyển biến căn bản, mạnh mẽ, toàn diện về chất lượng giáo dục đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ người tài” [3]. Tiếp nối tinh thần của Đại hội lần thứ XIII, Tổng Bí thư Tô Lâm cũng nhấn mạnh để đưa đất nước vững bước tiến vào kỷ nguyên mới phát triển mới của dân tộc với việc hiện thực hóa thắng lợi các mục tiêu phát triển: đến năm 2030, Việt Nam trở thành nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; đến năm 2045 trở thành nước xã hội chủ nghĩa phát triển, có thu nhập cao thì một trong những nhiệm vụ trọng tâm phải thực hiện đó là: “Tập trung phát triển lực lượng sản xuất mới (kết hợp giữa>NNLCLC với tư liệu sản xuất mới, hạ tầng chiến lược về giao thông, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh) gắn với hoàn thiện quan hệ sản xuất” [1]. Đặc biệt, mới đây trong Văn kiện Đại hội XIV của Đảng, vấn đề: “Tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển>NNLCLC, trình độ cao” tiếp tục là một trong những đột phá chiến lược được nhấn mạnh cần thực hiện nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển trong nhiệm kỳ 2026 - 2030 [4]. Đảng cũng chỉ rõ phải: “Tập trung đào tạo nhân lực chất lượng cao theo chuẩn quốc tế đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành công nghiệp, công nghệ chiến lược” [4].

Nhìn chung, theo quan điểm của Đảng nhất

là trong nhiệm kỳ Đại hội XIII, XIV cho thấy phát triển NNLCCLC trong kỷ nguyên mới phải chuyển mạnh từ số lượng sang chất lượng với cơ cấu hợp lý và nâng cao hiệu quả sử dụng, trọng tâm là gắn giáo dục - đào tạo với nhu cầu thị trường lao động và yêu cầu phát triển đặc biệt của các ngành công nghệ cao, kinh tế số, đổi mới sáng tạo... Đồng thời, bảo đảm sự thống nhất giữa đào tạo - sử dụng - đãi ngộ, qua đó khai thác tối đa năng lực người lao động, nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh quốc gia.

3.2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam trong thời gian qua - Nhìn từ thực tiễn

Trong thời gian qua, với đường lối, chủ trương đúng đắn của Đảng, NNLCCLC ở Việt Nam có sự phát triển mạnh mẽ về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng với yêu cầu của kỷ nguyên mới.

Theo Tổng cục Thống kê: “Tính chung sáu tháng đầu năm 2025, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 53,0 triệu người, tăng 542,6 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; tỷ lệ tham gia lực lượng lao động là 68,2%” [5]. Qua đó, có thể thấy, quy mô lực lượng lao động Việt Nam hiện nay tương đối lớn (trên tổng số 100 triệu dân), là nguồn lực dồi dào trong thực hiện các mục tiêu của quá trình phát triển đất nước.

Không chỉ gia tăng về mặt số lượng, chất lượng nguồn nhân lực cũng ngày càng được cải thiện và nâng cao. Tỷ lệ lao động qua đào tạo ở nước ta tăng từ 40% (năm 2010) lên 65% (năm 2020). Tính đến quý II/2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ đạt 29,1%, tăng 0,3 điểm phần trăm so với quý trước và cao hơn 1,0 điểm phần trăm so với quý II/2024. Sáu tháng đầu năm 2025, tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 29,0%, tăng 1,0 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm 2024, phản ánh xu hướng cải thiện dần về chất lượng nguồn nhân lực [5]. Cùng với đó, chỉ số vốn nhân lực (HCI - Human Capital Index của World Bank là một chỉ báo quốc tế dùng để đánh giá mức độ phát triển vốn nhân lực của một quốc gia - tức là khả năng một trẻ sinh ra hôm nay có

thể đạt được năng suất lao động như thế nào trong tương lai, nếu trẻ đó được hưởng điều kiện giáo dục và sức khỏe tối ưu) và chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam không ngừng tăng qua các năm. HCI của nước ta tăng từ 0,66 lên 0,69 trong giai đoạn 2010 - 2020, và tiếp tục cao hơn mức bình quân của các quốc gia có cùng mức thu nhập, dù tỷ lệ chi tiêu công cho y tế, giáo dục và an sinh xã hội còn ở mức thấp hơn. Hiện nay, Việt Nam đang được xếp vào nhóm các nước có chỉ số vốn nhân lực cao hàng đầu trong khu vực Đông Á - Thái Bình Dương. World Bank khẳng định đầu tư vào vốn nhân lực, bao gồm cả tri thức, kỹ năng và sức khỏe của con người suốt đời giữ vai trò then chốt trong việc khai thác hiệu quả tiềm năng con người và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế ở mỗi quốc gia. Đối với chỉ số phát triển con người (HDI) của nước ta “năm 2023 đạt 0,766 - xếp Việt Nam vào nhóm các quốc gia có mức phát triển con người cao - đứng thứ 93 trên tổng số 193 quốc gia và vùng lãnh thổ. Từ năm 1990 đến 2023, chỉ số HDI của Việt Nam đã tăng từ 0,499 lên 0,766 - tăng 53,5%, một bước tiến ấn tượng” [6]. Đặc biệt, cơ cấu lao động theo khu vực kinh tế cũng có sự chuyển dịch hợp lý theo hướng đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Theo thống kê: trong 6 tháng đầu năm 2025, lao động có việc làm: trong nông, lâm nghiệp và thủy sản có 13,5 triệu người (26,0%), giảm 243,7 nghìn người so với cùng kỳ 2024; trong công nghiệp - xây dựng có 17,2 triệu người (33,2%), tăng 258,5 nghìn người; trong khu vực dịch vụ đạt 21,2 triệu người (40,8%), tăng 523,3 nghìn người [5].

Nhìn chung, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam thời gian qua đã có sự cải thiện và nâng cao rõ rệt từ đó tất yếu góp phần nâng cao năng suất lao động của nước ta. Năm 2024, năng suất lao động của toàn nền kinh tế Việt Nam theo giá hiện hành ước đạt 221,9 triệu đồng/lao động (tương đương 9.182 USD/lao động, như vậy là đã tăng 726 USD so với năm 2023). Tốc độ tăng năng suất lao động của Việt Nam năm 2024 ước đạt 5,88%, cao hơn 5,05% mức tăng bình quân trong giai đoạn 2010 - 2023. Điều này có nguyên nhân

phần lớn là do trình độ của người lao động được cải thiện và nâng cao [7]. Sự gia tăng năng suất lao động đã góp phần quan trọng vào việc nâng cao GDP bình quân đầu người, đồng thời trở thành động lực chủ yếu thúc đẩy kinh tế Việt Nam tăng trưởng nhanh với tốc độ tăng trưởng ấn tượng, trung bình khoảng 7%/năm. Cùng với đó, nó cũng phản ánh một cách khách quan quá trình cải thiện và nâng cao rõ rệt chất lượng nguồn nhân lực của nước ta trong những năm gần đây trước yêu cầu xây dựng và phát triển NNLC.

Tuy nhiên, bên cạnh đó, phát triển NNLC vẫn còn tồn tại một số hạn chế, chưa thể đáp ứng đủ với yêu cầu phát triển trong kỷ nguyên mới như: Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chính thức còn rất lớn chiếm đến hơn 70% trong tổng số lao động. “Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ của Việt Nam năm 2024 là 28,3%, tăng 1,1 điểm phần trăm so với năm trước. Tuy nhiên, con số này vẫn thấp hơn so với nhiều quốc gia trong khu vực, nơi tỷ lệ lao động qua đào tạo thường đạt trên 50%”; “Theo chỉ số nguồn nhân lực, Việt Nam xếp sau Malaysia, Thái Lan, Philippines và chỉ xếp hạng gần tương đương Campuchia” [8]. Cùng với đó, chất lượng đào tạo còn thấp chưa đáp ứng nhu cầu thực tiễn và chưa thực sự gắn với nhu cầu của thị trường lao động, cơ cấu ngành nghề chưa hợp lý... góp phần dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp còn ở mức cao, đồng thời nước ta đang đối mặt với nguy cơ thiếu hụt đội ngũ chuyên gia đầu ngành, các nhóm nghiên cứu mạnh trong lĩnh vực khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và những lĩnh vực then chốt khác. Tổng kết một số vấn đề lý luận và thực tiễn về công cuộc đổi mới qua 40 năm ở nước ta, Văn kiện Đại hội XIV chỉ rõ: “Chất lượng giáo dục ở các cấp học vẫn còn hạn chế, mới đáp ứng được yêu cầu nguồn nhân lực cho sự phát triển của đất nước ở trình độ trung bình, theo chiều rộng, chưa đáp ứng được yêu cầu NNLC” [9].

Những hạn chế về phát triển NNLC tất yếu dẫn đến năng suất hiệu quả của nền kinh tế nước ta so với nhiều nước vẫn còn thấp, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu phát triển nhất là việc hiện thực hóa các mục tiêu đến 2030, 2045 và phấn đấu đạt

mức tăng trưởng hai con số. Năng suất lao động theo PPP (năm 2021) của Việt Nam năm 2023 vẫn ở khoảng cách khá xa so với một số quốc gia trong khu vực, chỉ bằng 11,2% mức năng suất của Singapore; 28,6% so với Nhật Bản; 57,3% của Trung Quốc;... [10]. Đây là thách thức lớn đối với kinh tế Việt Nam, bởi trên thực tế, ở bất kỳ một quốc gia nào việc đẩy mạnh tốc độ tăng năng suất lao động cũng đều có ý nghĩa quyết định trong việc củng cố năng lực cạnh tranh tổng thể của nền kinh tế và tạo nền tảng cho tăng trưởng dài hạn.

Có nhiều nguyên nhân dẫn tới những tồn tại này, chủ yếu là do: Chất lượng giáo dục, đào tạo chưa đồng đều, đào tạo còn nặng lý thuyết, ít gắn với thực tiễn (Chương trình đào tạo chậm đổi mới, thiếu cơ chế đánh giá kết quả học tập theo chuẩn đầu ra và kỹ năng thực hành nghề nghiệp. Cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên tại nhiều trường đào tạo nghề còn lạc hậu so với yêu cầu thị trường lao động...); Thiếu cơ chế phối hợp hiệu quả giữa nhà trường - doanh nghiệp - nhà nước: Các bên chưa có cam kết ràng buộc trong việc xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo. Doanh nghiệp thường đóng vai trò thụ động trong phát triển nhân lực, trong khi nhà trường ít cập nhật yêu cầu từ thị trường; Cơ cấu đào tạo mất cân đối do xu hướng lựa chọn ngành học chưa gắn với dự báo nhu cầu lao động: Tâm lý chuộng bằng cấp, lựa chọn ngành nghề theo trào lưu dẫn đến dư thừa nhân lực nhóm ngành kinh tế - quản lý, trong khi ngành kỹ thuật, công nghệ, nông nghiệp lại thiếu hụt nghiêm trọng, công tác hướng nghiệp trong giáo dục phổ thông chưa hiệu quả chưa gắn với nhu cầu của thị trường lao động; Chậm ứng dụng công nghệ số trong đào tạo và quản lý nhân lực: Hệ thống dữ liệu thị trường lao động còn phân tán, thiếu cập nhật; các công cụ phân tích dự báo cung - cầu nhân lực chưa được đầu tư đúng mức. Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào giáo dục nghề nghiệp chưa đồng bộ, khiến năng lực kỹ thuật số của lực lượng lao động phát triển không đồng đều; Chậm đổi mới cơ chế chính sách để thu hút, trọng dụng, bồi dưỡng nhân lực chất lượng cao; chính sách tuyển dụng, đãi ngộ, tạo môi trường làm việc chưa thật sự hợp lý và hấp

dẫn để thu hút và giữ chân người tài; Vấn đề hợp tác quốc tế, liên kết đầu tư, thu hút, phân bổ, sử dụng các nguồn lực trong và ngoài nước cho phát triển nhân lực chất lượng cao ở nước ta còn một số bất cập... Đây cũng là một trong những nguyên nhân sâu xa làm giảm hiệu quả sử dụng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

3.3. Những giải pháp mang tính định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng với yêu cầu của kỷ nguyên mới

Phát triển>NNLCLC ở Việt Nam hiện nay là một khâu quan trọng trong chiến lược phát triển đất nước. Bởi vậy, trước yêu cầu của thực tiễn, cần phải quán triệt sâu rộng đường lối chủ trương của Đảng trong các cơ sở đào tạo, các cơ quan, tổ chức có liên quan để có những định hướng, giải pháp chiến lược trong phát triển>NNLCLC đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên vươn mình phát triển của dân tộc. Do đó, cần tập trung vào một số giải pháp định hướng như sau:

Một là, đổi mới căn bản, toàn diện tạo đột phá trong giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế tri thức, giáo dục - đào tạo cần tạo ra những đột phá thực chất nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về mọi mặt đáp ứng yêu cầu mới của nền kinh tế và xã hội, theo đó cần: Định hình lại triết lý giáo dục theo hướng phát triển toàn diện con người, coi trọng năng lực tư duy, kỹ năng và đạo đức nghề nghiệp; Đổi mới nội dung, phương pháp và mô hình đào tạo; chuyển từ “dạy kiến thức” sang “phát triển năng lực”, gắn lý thuyết với thực hành, giáo dục - đào tạo với yêu cầu thực tiễn và nhu cầu của thị trường lao động; Đẩy mạnh chuyển đổi số trong giáo dục, phổ cập và ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số, trí tuệ nhân tạo trong giáo dục và đào tạo; Tăng cường hiện đại hóa và nâng tầm giáo dục đại học, tạo đột phá phát triển nhân lực trình độ cao và đội ngũ nhân tài, đóng vai trò dẫn dắt, định hướng nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo; Đẩy mạnh thực hiện cải cách, hiện đại hóa giáo dục nghề nghiệp theo hướng trọng tâm, trọng điểm, tập trung phát triển nguồn nhân lực có kỹ năng nghề

cao ở những ngành, lĩnh vực mà>NNLCLC của nước ta còn thiếu hụt, chẳng hạn như: dịch vụ kỹ thuật cao, công nghiệp cao, chuyển đổi xanh, chuyển đổi số, kinh tế tuần hoàn, trí tuệ nhân tạo, chip bán dẫn...; Điều chỉnh cơ cấu đào tạo trên cơ sở dự báo nhu cầu nhân lực trung và dài hạn gắn với chiến lược phát triển ngành, lĩnh vực và xu hướng chuỗi giá trị toàn cầu. Xây dựng hệ thống dữ liệu thị trường lao động thống nhất, tăng cường hướng nghiệp ở phổ thông, kiểm soát hợp lý quy mô tuyển sinh các ngành dư thừa, đồng thời tăng tỷ trọng đào tạo khoa học cơ bản, kỹ thuật, công nghệ; Tăng cường hội nhập quốc tế, liên kết với các cơ sở giáo dục tiên tiến để cập nhật chuẩn đào tạo, mở rộng cơ hội học tập và hợp tác...

Đây cũng chính là những nhiệm vụ, giải pháp được Đảng ta chỉ rõ trong Nghị quyết của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, số 71-NQ/TW, ngày 22/8/2025. Theo đó: Đến 2030 phấn đấu 24% tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng, đại học; đạt tối thiểu 35% tỷ trọng người học các ngành khoa học cơ bản, kỹ thuật và công nghệ. Cùng với đó, xây dựng các cơ sở giáo dục đại học thành trung tâm nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, giữ vai trò then chốt trong hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, cung cấp>NNLCLC cho các lĩnh vực trọng điểm. Đến 2045:>NNLCLC, đặc biệt trong lĩnh vực khoa học và công nghệ trở thành động lực và lợi thế cạnh tranh then chốt, góp phần đưa đất nước phát triển, đạt mức thu nhập cao [11].

Hai là, hoàn thiện hệ thống chính sách về thu hút, sử dụng và đãi ngộ người tài - nhân lực chất lượng cao. Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh phải: “Có cơ chế, chính sách đặc biệt để phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài; chú trọng thu hút các nhà khoa học giỏi, chuyên gia đầu ngành trong và ngoài nước, nhất là các ngành khoa học cơ bản và các lĩnh vực đặc biệt quan trọng” [4]. Hệ thống cơ chế, chính sách cần bao gồm chế độ tiền lương, thưởng, điều kiện làm việc, nhà ở và cơ hội phát triển sự nghiệp... Đồng thời, phải tạo dựng một môi trường làm việc minh bạch, chuyên nghiệp, khuyến khích đổi mới sáng tạo, có cơ chế đánh giá và bổ nhiệm dựa trên năng lực

thực tiễn và đóng góp cụ thể cho tổ chức, đơn vị để người lao động có thể yên tâm công tác, cống hiến, toàn tâm, toàn ý cho công việc qua đó phát huy tối đa năng lực của mình.

Ba là, đẩy mạnh liên kết giữa Nhà nước - nhà trường - nhà khoa học - nhà doanh nghiệp nhằm phát triển hiệu quả>NNLCLC ở Việt Nam hiện nay đáp ứng yêu cầu đặt ra. Sự phối hợp này cần được đặt trên nền tảng chuyển đổi số toàn diện, tạo nên chuỗi giá trị đồng bộ từ hoạch định chính sách, đào tạo, nghiên cứu đến ứng dụng và sử dụng nhân lực. Trong đó: Nhà nước giữ vai trò kiến tạo thể chế, định hướng chiến lược, đầu tư hạ tầng số và xây dựng hệ thống dữ liệu thị trường lao động thống nhất, hiện đại, liên thông giữa các chủ thể, bảo đảm cung cấp thông tin đầy đủ, kịp thời về cung - cầu, kỹ năng và xu hướng việc làm; Nhà trường tổ chức đào tạo, chủ động khai thác dữ liệu để điều chỉnh chương trình gắn với nhu cầu sử dụng lao động; Nhà khoa học đóng góp tri thức, công nghệ, tham gia phân tích, dự báo nhu cầu nhân lực; Doanh nghiệp trở thành trung tâm sử dụng, đặt hàng đồng thời tham gia thiết kế chương trình và đầu tư phát triển nhân lực chất lượng cao. Việc hình thành cơ chế phối hợp nhịp nhàng, bền vững trên cơ sở tích hợp hệ thống quản lý nhân lực số, kết nối dữ liệu giữa các "nhà" sẽ rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và việc làm, nâng cao chất lượng dự báo, sử dụng hiệu quả nguồn lực, thúc đẩy nghiên cứu - đổi mới sáng tạo và bảo đảm cung ứng nguồn nhân lực phù hợp với mục tiêu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

Bốn là, đẩy mạnh mở rộng hợp tác, liên kết đầu tư, thu hút và sử dụng hiệu quả các nguồn lực trong và ngoài nước để phát triển>NNLCLC ở Việt Nam. Trong bối cảnh toàn cầu hóa sâu rộng, Việt Nam đang tích cực, chủ động tham gia hội nhập quốc tế sâu rộng và toàn diện cần tăng cường hợp tác với các quốc gia, tổ chức quốc tế, tập đoàn đa quốc gia và các cơ sở giáo dục tiên tiến... để trao đổi tri thức, công nghệ và mô hình đào tạo hiện đại nhằm tận dụng và phát huy tối đa nguồn lực bên ngoài trong phát triển>NNLCLC. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh liên kết, hợp tác giữa khu vực công và

tư (PPP) nhằm huy động hiệu quả các nguồn lực xã hội cho phát triển nhân lực. Các nguồn lực huy động được cần phải phân bổ có trọng tâm, trọng điểm, đặc biệt ưu tiên cho các ngành, lĩnh vực mũi nhọn gắn với việc hiện thực hóa các mục tiêu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới. Cùng với đó, cần nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng vốn đầu tư thông qua cơ chế công khai, minh bạch và gắn trách nhiệm giải trình với kết quả đầu ra. Việc kết hợp hài hòa giữa nguồn lực trong nước và nguồn lực quốc tế chắc chắn sẽ tạo nền tảng vững chắc cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu đặt ra.

4. Kết luận

Có thể khẳng định, phát triển>NNLCLC là yêu cầu tất yếu, giữ vai trò then chốt đối với phát triển đất nước trong bối cảnh mới. Thực tiễn cho thấy, nhờ các chủ trương, chính sách đúng đắn của Đảng và Nhà nước, nguồn nhân lực Việt Nam có bước phát triển tích cực cả về quy mô, chất lượng, cơ cấu và năng suất lao động; các chỉ số vốn nhân lực và phát triển con người được cải thiện... Tuy nhiên, tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp; chất lượng, cơ cấu đào tạo chưa gắn chặt với nhu cầu thị trường; cơ chế thu hút, sử dụng nhân tài còn hạn chế; khoảng cách năng suất lao động so với khu vực vẫn đáng kể... Vì vậy cần đề xuất và triển khai đồng bộ một số giải pháp nhằm phát triển nhanh, bền vững>NNLCLC.

Tài liệu tham khảo

- [1] Tạp chí Lý luận chính trị điện tử. (2024). Tổng Bí thư Tô Lâm trao đổi chuyên đề Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam. <https://lyluanchinhtri.vn/tong-bi-thu-to-lam-trao-doi-chuyen-de-ky-nguyen-vuon-minh-cua-dan-toc-viet-nam-6567.html>. (truy cập ngày 06/11/2024).
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2011). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. Nxb Chính trị quốc gia. Hà Nội. 41.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập 1. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội. 54.
- [4] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2026). Báo cáo

- Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng. 30-51. <https://bcp.cdnchinhphu.vn/334894974524682240/2026/2/6/bao-cao-ctri-17703880212842123567259.pdf>, (truy cập ngày 06/2/2026).
- [5] Tổng cục Thống kê. (2025). Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý II và 6 tháng đầu năm 2025, <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/07/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2025/> (truy cập ngày 05/7/2025).
- [6] T. Hà. (2025). Việt Nam thuộc nhóm quốc gia đạt mức cao trong báo cáo phát triển con người. <https://laodong.vn/thoi-su/viet-nam-thuoc-nhom-quoc-gia-dat-muc-cao-trong-bao-cao-phat-trien-con-nguoi-2025-1505805.ido> (truy cập ngày 12/5/2025).
- [7] A. Nhi. (2025). GDP năm 2024 tăng 7,09% so với 2023, nền kinh tế phục hồi rõ nét. <https://kinhtevadubao.vn/gdp-nam-2024-tang-709-so-voi-2023-nen-kinh-te-phuc-hoi-ro-net-30745.html>. (truy cập ngày 06/1/2025).
- [8] Vietnam Manpower Supply Group. (2026). So sánh lao động Việt Nam với các nước châu Á năm 2025. <https://vietnammanpower.group/so-sanh-lao-dong-viet-nam/>. (truy cập ngày 24/2/2026).
- [9] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2026). Báo cáo Tổng kết một số vấn đề lý luận và thực tiễn về công cuộc đổi mới theo định hướng xã hội chủ nghĩa trong 40 năm qua ở Việt Nam. <https://bcp.cdnchinhphu.vn/334894974524682240/2026/2/6/bao-cao-tong-ket-40-nam-17703880527452025545925.pdf>. (truy cập ngày 06/2/2026).
- [10] N. T. Thu Hiền. (2024). Giải pháp nâng cao năng suất lao động tại Việt Nam. *Tạp chí Tài chính kỳ 2*. số tháng 06/2024. 219.
- [11] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2025). Nghị quyết của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo. số 71-NQ/TW. Ngày 22/8/2025.